

# 교육 효과의 핵심 요약

2025년 팀장 리더십 교육 효과성 분석

총 이수인원: 61명 (상반기 30명, 하반기 31명)

팀장 리더십 교육은 피드백·평가면담 역량 강화와 리더십 행동 성찰을 중심으로, 이해와 실습이 연결되는 구조로 운영되었음

## 성과관리 이해

평가와 피드백의 기본 틀 정리, 팀장 역할 수행의 기준점 형성

## 현업 사례 학습

현업 상황 대응 관점 학습, 실제 면담 및 피드백 상황 대응력 강화

## 자기인식 강화

실제 리더십 행동에 대한 자기인식 강화, 행동 수준에서 강점·개선점 확인

## 피드백 개선

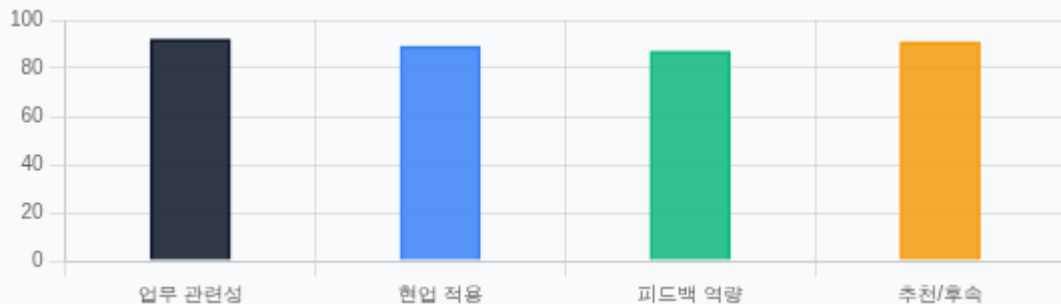
동료/전문가 피드백을 통한 개선점 도출, 다면적 관점 확보

## IDP 실행 연계

개발계획 명문화, 교육 종료 후 실행 연계 가능성 확보

## 상반기 교육 설문 결과

설문 기반 효과 확인



● 업무 관련성: 92% ● 현업 적용: 89% ● 피드백 역량: 87% ● 추천/후속: 91%

## 하반기 교육 정성 효과

실습 구조 기반 효과

- 자기 객관화 - 실제 리더 역할 수행 및 행동 객관화
- 행동 기반 피드백 - 촬영 및 관찰을 통한 자기인식 강화
- 개선 방향 구체화 - 동료/전문가 피드백을 통한 개선점 발견
- 실행계획 수립 - IDP 수립을 통한 실행 연계성 확보

# 교육 효과의 구체적 해석



상반기·하반기 교육 효과 비교 분석

총 이수인원: 61명 (상반기 30명, 하반기 31명)

상반기는 피드백·면담 역량의 이해를 높이는 데, 하반기는 실제 행동 성찰과 개선 방향 구체화에 효과가 있는 구조로 설계되었음

## 상반기 교육 효과 (이론·케이스 기반)

성과관리·평가면담 기본 개념 이해

항목	내용	효과 해석
성과관리 이해	평가와 피드백의 기본 틀 정리	팀장 역할 수행의 기준점 형성
케이스 스터디	현업 상황 대응 관점 학습	실제 면담 및 피드백 상황 대응력 강화
Action Plan	학습 내용을 현업에 연결	교육 후 적용 가능성 제고
설문 결과	업무 관련성  92%	
	적용 가능성  89%	

## 하반기 교육 효과 (실습·피드백 기반)

실제 리더 역할 수행 및 행동 성찰

항목	내용	효과 해석
DC 실습	실제 리더 역할 수행	행동 수준에서 강점·개선점 확인
촬영 및 관찰	자기 행동 객관화	자기인식 강화
피드백	다면적 관점 확보	개선 포인트 구체화
IDP 수립	개발계획 명문화	실행 연계 가능성 확보

- 상반기 교육은 팀장에게 필요한 피드백 및 평가면담의 기본 프레임을 정리하는 데 의미가 있었음
- 하반기 교육은 실제 행동을 기반으로 한 성찰과 코칭을 통해 자기개발 방향을 보다 구체화하는 데 초점을 둠
- 따라서 본 교육은 개념 학습과 행동 변화 유도를 분리·연계한 점에서 효과성이 있음

상반기 이해 사례 적용 현업 관점 정리

하반기 실습 관찰 피드백 성찰 IDP →

효과 발현 방식의 차이

# 교육 효과에 대한 시사점 및 보완 과제

교육 효과 해석 및 향후 개선 방향

총 이수인원: 61명 (상반기 30명, 하반기 31명)

교육의 체감효과는 확인 가능하나, 향후에는 현업 적용성과 실행 여부까지 연결한 후속 측정이 필요함

## 확인된 효과

확인됨

- 팀장 대상 리더십 교육이 단순 지식 전달이 아니라 **실제 상황 적용과 행동 성찰**까지 연결되도록 설계되었음
- 피드백과 평가면담 관련 기본기 정립에 도움이 되는 구조임
- 실습 및 피드백을 통해 **자기인식과 개선 필요 영역**을 구체적으로 확인할 수 있음
- IDP 수립까지 연계되어 실행 가능성을 확보하였음

## 한계 및 보완 필요 사항

보완 필요

- 상반기와 하반기 효과를 **통합적으로 추적하는 체계** 보완 필요
- 교육 후 **현업 적용 여부**를 일정 기간 후 확인하는 후속 측정 필요
- 자기 체감 중심 결과 외에 **행동 변화 사례** 수집 필요
- 팀장 역할 수준, 조직 상황별 **맞춤형 사례** 보강 필요

## 향후 효과성 측정 방향

추천

### 측정 시점별 항목

교육 직후	체감효과, 현업 관련성
1~3개월 후	면담 적용 여부 확인
중장기	IDP 실행 여부
지속적	리더십 행동 변화

## 결론

2025년 팀장 리더십 교육은 이해 중심 학습과 실습 중심 심화를 결합하여 교육 효과를 높이도록 설계되었으며, 향후에는 현업 적용성과 실행 수준까지 점검하는 방식으로 효과성 관리 체계를 고도화할 필요가 있음